

Fair konkurrencepolitik

1. WSP's forpligtelse

Hos WSP udfører vi forretningsaktiviteter på en sådan måde, at det understøtter fair og åben konkurrence med åbne og gennemsikkelige forretningsmetoder, der er i overensstemmelse med konkurrencelovgivningen. Vi mener, at fair konkurrence i åbne markeder driver os til at få det bedste ud af ressourcerne og finde innovative idéer til at udvikle nye måder til at drive forretning og få nye kunder. Professionelle, ærlige og enkle forretningsmetoder beskytter vores omdømme og sikrer, at vi ikke bryder konkurrencelove, hvilket medfører alvorlig straf.

1.1 Urimelige praksisser og konkurrencebegrænsende adfærd

Vi må ikke foretage, eller se ud som om vi foretager, eventuelle handlinger, der uretmæssigt kan begrænse eller indskrænke konkurrence på noget marked. Vi må ikke forkert gengive, manipulere, skjule eller misbruge fortrolige oplysninger og må ikke deltage i nedsættende diskurs om konkurrenter eller andre urimelige praksisser med aktionærer, kunder, forretningspartnere, konkurrenter eller andre medarbejdere. Vi må kun fremskaffe oplysninger om konkurrenter, deres produkter, tjenester, teknologier, prissætning, markedsføringskampagner osv. gennem lovlige og etiske midler.

Vi må heller ikke få WSP til at indgå i nogen forretningsaftale eller ensidig adfærd såsom karteller for at eliminere eller afskrække konkurrencen eller tildele en upassende konkurrencemæssig fordel. Forbudte aktiviteter omfatter f.eks. aftaler om prisfastsættelse, ulovlig boykot af leverandører eller kunder, samordning af budgivning, karteller, aggressiv handelspraksis, eksklusive handler, misbrug af markedsposition, kontrol med produktion eller begrænsning af udbuddet af varer og tjenesteydelser, samvittighedsløs adfærd, samordnet adfærd, prissignalering, prisfastsættelse, indgå aftaler eller ordninger med konkurrenter vedrørende opdeling af markeder eller om kompensation, goder, ansættelse, rekruttering, fastholdelse eller medarbejdermobilitet (herunder lønfastsættelse og no-poaching-aftaler, hvor det er forbudt ved lov), udveksle fortrolige oplysninger.

Almindelige former for ikke tilladt konkurrencebegrænsende adfærd er beskrevet nedenfor. Vi bør søge råd hos den regionale juridiske afdeling eller repræsentanten for Ethics, hvis der er tvivl om, hvorvidt noget kan betragtes som urimelig praksis eller konkurrencebegrænsende adfærd.

1.2 Budmanipulation

Budmanipulation sker, når konkurrenter koordinerer bud, hvorved en eller flere konkurrenter bliver enige om enten ikke at afgive et bud, tilbagetrække et bud eller indsende et bud efter aftale, hvor den enhed, der anmoder om tilbuddet, ikke er blevet informeret om den indgåede aftale mellem parterne.

1.3 Prissætning og prissignalering

Prissætning er en aftale (skriftlig, verbal eller udledt gennem adfærd) mellem konkurrenter, der hæver, sænker eller stabiliserer priser eller konkurrencevilkår. Prissætning sker, når to eller flere konkurrenter bliver enige om at tage handling, der er med til at hæve, sænke eller stabilisere prisen af ethvert produkt eller enhver tjeneste uden legitim begrundelse, eller når konkurrenter bliver enige om det for at eliminere en konkurrent. Prissignalering sker, når konkurrenter arrangerer metoder til at signalere prissætning til hinanden, så de kan koordinere salg med ensartede priser.

1.4 Markedsdeling

Markedsdeling sker, når konkurrenter bliver enige om at opdele eller fordele kunder eller geografiske markeder, eller begrænse produktionen af et produkt ved at fastsætte kvoter mellem konkurrenter eller andre midler, i stedet for at foretage uafhængige beslutninger om, hvor man skal drive forretning, hvem man skal forsyne sig hos, og hvilke kunder man skal forfølge. Markedsdeling omfatter allokering af kunder efter geografiske områder, aftaler om ikke at konkurrere om hinandens kunder og aftaler om ikke at gå ind på eller udvide ind i en konkurrents marked.

1.5 Aftaler om ikke-rekruttering og lønfastsættelse

Aftaler om ikke-rekruttering og lønfastsættelse opstår, når arbejdsgivere gensidigt aftaler ikke at rekruttere eller ansætte hinandens medarbejdere. De er ulovlige, medmindre det er "rimeligt nødvendigt" for parterne at give effekt til en bredere aftale, såsom en joint venture eller fusion og virksomhedsovertagelse, underlagt visse betingelser. Vurderingen af, om en aftale om ikke-rekruttering kan anses for at være "rimeligt nødvendig", kan kun foretages af det regionale juridiske team og Ethics-teamet.

Aftaler eller ordninger mellem arbejdsgivere vedrørende medarbejderkompensation, goder, ansættelse, rekruttering, fastholdelse eller andre ansættelsesvilkår (herunder lønfastsættelsesordninger, hvor det er forbudt ved gældende lov) kan være i strid med konkurrence-, antitrust-, arbejdsretlig eller anden gældende lovgivning. Disse ordninger kan underminere konkurrencen på arbejdsmarkedet ved at begrænse arbejdsgiveres mulighed for at konkurrere om talent på baggrund af kompensation og arbejdsvilkår.

1.6 Konkurrencebegrænsende udveksling af fortrolige oplysninger

Forbudt udveksling af fortrolige oplysninger (såsom priser, omkostninger eller fortjeneste) sker, når parter, der konkurrerer med hinanden, selv hvis de overvejer en transaktion eller udvekslingen af oplysninger i anden sammenhæng, deltager i diskussioner eller udveksling af oplysninger, der påvirker konkurrencen imellem dem alvorligt. I forbindelse med M&A due diligence er der indført ordninger for at

sikre, at de udvekslede fortrolige oplysninger ikke kan anvendes til andre kommercielle formål end den påtænkte transaktion.

1.7 Misbrug af dominans

Misbrug af dominans (eller misbrug af markedsposition) sker, når en dominerende virksomhed, eller gruppe af virksomheder, i en væsentlig grad forhindrer eller formindsker konkurrence, ved at deltage i handlinger, der sigter efter at eliminere konkurrenter, eller simpelthen bare at stoppe potentielle konkurrenter fra at gå ind på et marked. Misbrug af dominans finder også sted, når en part styrer produktionen eller begrænser leveringen af varer og tjenester for at begrænse konkurrencen. Eksempler på handlinger, der kan betragtes som misbrug af dominans, er urimeligt prispres eller salget af tjenester til under omkostningerne.

1.8 Interaktioner med konkurrenter

Vi skal sikre, at diskussioner eller udvekslingen af fortrolige oplysninger ikke fører til ulovlige aftaler, herunder mundtlige aftaler, især ved handelsarrangementer og uformelle og sociale forsamlings. I enhver situation, hvor der foregår diskussion mellem konkurrenter, skal vi:

1. Undgå at udveksle oplysninger med en konkurrent om priser, udgifter, fortjenester, rater, kontrakt- eller budvilkår, afgifter, provisioner eller rabatter, der er gældende for nuværende eller fremtidige kunder, kontrahenter eller leverandører, og allokering af arbejde, markeder, områder eller kunder.
2. Undgå at lave udtalelser, der skaber, antyder eller giver udtryk for, at der er en konkurrencebegrænsende aftale med en konkurrent.

Aftaler om teaming, joint venture eller konsortium er eksempler på lovligt samarbejde mellem naturlige konkurrenter, som kan have en positiv rolle i et rimeligt konkurrencemiljø. Når der er en mulighed for et teaming-, konsortium- eller joint venture-forhold, skal vi dog være påpasselige med den type information, der udveksles, og hvornår den udveksles.

Generelt forbyder konkurrencelove aftaler om prisfastsættelse, allokering af markeder eller begrænsning af produktion, som ikke er implementeret som en del af en legitim alliance, joint venture eller et legitimt samarbejde. Vi må ikke udveksle fortrolige oplysninger som f.eks. priser, omkostninger eller fortjeneste med konkurrenter uden korrekt godkendelse passende til forretningsformålet for informationsudvekslingen, og de skal fremskaffe regional juridisk gennemgang, inden de accepterer en budrelateret pris med en konkurrent under alle omstændigheder, selv hvis den ordregivende myndighed er blevet underrettet om aftalen.

Hvis en medarbejder befinder sig i et møde eller en samtale omhandlende konkurrenter, hvor konkurrencebegrænsende adfærd eller handlinger bliver diskuteret, skal medarbejderen omgående fjerne sig selv fra situationen, derefter dokumentere bekymringen og henvende sig til den juridiske

afdeling eller den regionale repræsentant for Ethics, som vil hjælpe med at afgøre, om yderligere undersøgelse og forsigtighedsforanstaltninger er nødvendige.

1.9 Fusioner og opkøb

Hvis vi er bekendt med en potentiel eller verserende transaktion med en konkurrent, som endnu ikke er afsluttet, skal vi fortsætte med at konkurrere på et "business as usual"-grundlag med den anden part. Vi må ikke ændre vores adfærd, videregive fortrolige oplysninger eller på anden måde undgå konkurrence på grund af den potentielle transaktion.

2. Ikke-overholdelse

Vi har en nultolerance tilgang for alle former for urimelig praksis eller konkurrencebegrænsende adfærd, som udføres af os eller samarbejdspartnere, der handler på vores vegne. Deltagelse i konkurrencebegrænsende adfærd vil medføre et brud på Kodekset, og konsekvenser vil gælde til og med ophør af ansættelse. Derudover er konkurrencebegrænsende praksis ulovlig, og sanktioner kan være alvorlige. Overtrædelse af konkurrencelovgivning som f.eks. Canadas konkurrencelov kan have juridiske og regulatoriske konsekvenser, inklusive civilretligt og strafferetligt ansvar, mulig fængsling, pengebøder og sanktioner mod WSP og medarbejdere, skade på omdømme og udelukkelse af WSP fra licitationsprojekter. Domstolene kan også udstede kendelser og lægge restriktioner på virksomheder for at forhindre dem i at fortsætte eller gentage konkurrencebegrænsende adfærd.

3. Søg hjælp og indberet bekymringer

For hjælp med denne Politik bør Medarbejdere kontakte deres regionale repræsentant for Ethics eller sende en e-mail til ethics@wsp.com.

Medarbejdere skal straks indberette mistanke om eller kendt manglende overholdelse af denne Politik. Indberetninger kan ske til en leder, regional repræsentant for Ethics, WSP's Ethics Team på ethics@wsp.com eller anonymt via WSP's Business Conduct Hotline, hvor dette er tilladt ved lov. Yderligere oplysninger om indberetningsprocessen findes på Canopy.

4. Anvendelsesområde og definitioner

Denne politik gælder for WSPⁱ og alle Medarbejdereⁱⁱ uden undtagelse samt samarbejdspartnere. Begreberne i denne politik har samme betydning som dem, der er defineret i Kodekset.

5. Relaterede politikker og procedurer

Ud over denne politik har WSP relaterede politikker og procedurer, herunder:

- Adfærdskodeks

6. Revision

Revision	Oversigt over ændringer	Dato
6	Tilføjet politik for "business as usual"-adfærd, mens en fusion eller overtagelse er under behandling, men endnu ikke afsluttet. Udskiftet brugen af "Ethics and Compliance representative" med "Ethics representative" og "Ethics and Compliance Office" med "Ethics team" i hele dokumentet.	21. juli 2026

7. History

Dokumenttype	Regerende	Version	6
Ejer	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkendelse		Version	Godkendelsesdato
Policy Approval Committee		6	21. juli 2026
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30. juli 2026
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11. maj 2021
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	2. maj 2022
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8. maj 2023
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1. maj 2024
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1. maj 2025

ⁱ WSP Global Inc. og dets datterselskaber

ⁱⁱ Medarbejdere, herunder direktører, ledende medarbejdere, uafhængige kontrahenter og andre personer, der er underlagt et ansættelseslignende forhold til WSP.